



A.N.C.L. - ROMA

16 GIU. 2010

PROT. N. 1031 P. O.

*Ministero del lavoro e delle
politiche sociali
Segreteria del Capo di Gabinetto*

Protocollo D'Intesa
PARI OPPORTUNITA'

PROTOCOLLO DI INTESA

PER LA CONCRETA ATTUAZIONE DELL'UGUAGLIANZA SOSTANZIALE TRA UOMO E DONNA NEL
MONDO DEL LAVORO

TRA

— Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** — con sede in Roma — Via V. Veneto n. 56,
rappresentato dal Ministro Maurizio Sacconi;

E

— Il **Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro** — con sede in Roma — Via Cristoforo
Colombo n. 456, rappresentato dalla Presidente Marina Elvira Calderone;

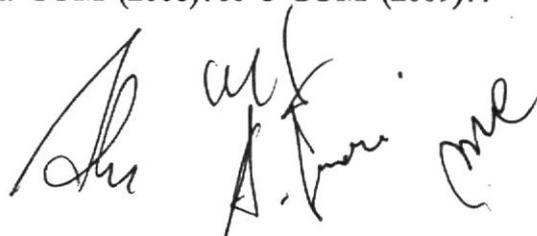
— L'**Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro A.N.C.L. S.U.** — con sede in Roma — Via
Cristoforo Colombo n. 456, rappresentata dal Presidente Francesco Longobardi;

con l'intervento

— della **Consigliera nazionale di parità** — con sede presso il Ministero del Lavoro e delle
politiche sociali in Roma — Via Fornovo n. 8, nella persona della Prof.ssa Alessandra
Servidori.

VISTI

- Il **Patto europeo per le parità di genere del Consiglio Europeo del 23 marzo 2006**;
- Il **Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006** in materia di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna contenente le disposizioni volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali anche in campo economico e sociale;
- La **Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006** in materia di applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano attività autonome;
- La **comunicazione della Commissione Europea COM (2007) 49** diretto ad eliminare gli scarti tra donne e uomini nel mercato dell'occupazione e favorire un migliore equilibrio tra donne e uomini della suddivisione delle responsabilità private e familiari;
- La **Direttiva 92/85/CE** sulla definizione di standard per la protezione della maternità;
- Le recenti comunicazioni della **Commissione Europea COM (2008)760 e COM (2009)77** sull'attuazione delle politiche per la parità tra uomo e donna;



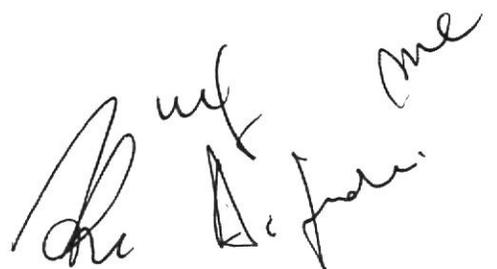
- Il parere dell' Advisory Committee sulle pari opportunità per donne e uomini UE del 10 giugno 2009 sulle prospettive di genere in risposta alla crisi economica e le relative proposte operative da intraprendere da parte degli Stati membri della Comunità;
- Il Piano ITALIA 2020 Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro del Ministro Sacconi e del Ministro Carfagna del 1 dicembre 2009;

PREMESSO

- che il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il Ministero delle Pari Opportunità, il Dipartimento delle politiche per la famiglia e la Consigliera Nazionale di parità sono impegnati nella promozione e nella tutela delle politiche attive per promuovere l'uguaglianza di genere, la crescita di maggiori opportunità di lavoro e flessibilità organizzativa, la condivisione delle attività di cura e congedi parentali, la prevenzione delle discriminazioni e attività di conciliazione;
- che il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro e l' A.N.C.L. S.U., nell'ambito delle loro attività istituzionali e nell'attuazione delle loro politiche promuovono il lavoro etico.

CONSIDERATO

- che la strategia adottata dall'Unione Europea con il processo di Lussemburgo del 1997 attraverso la SEO (Strategia Europea per l'Occupazione), riconfermata e rafforzata dal Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2000, è diretta a realizzare il pieno impiego attraverso un miglioramento qualitativo e quantitativo dell'occupazione, riconoscendo il diritto fondamentale al lavoro di uomini e donne con medesime opportunità di salario e sviluppo di carriera;
- che la promozione sistematica delle pari opportunità ha assunto un carattere generalizzato e per incidere sui divari di genere, in buona parte dei paesi membri, sono state adottate varie iniziative tese a compiere progressi sul fronte della modernizzazione dell'organizzazione del lavoro mediante l'introduzione di forme flessibili dell'orario di lavoro e contemporaneamente per lo sviluppo di strutture rivolte ai giovani, di assistenza all'infanzia, agli anziani ed ai portatori di handicap per una migliore conciliazione della vita professionale e familiare;



Handwritten signature of the Minister of Labor and Social Policies, likely the Minister mentioned in the text (Minister Carfagna).

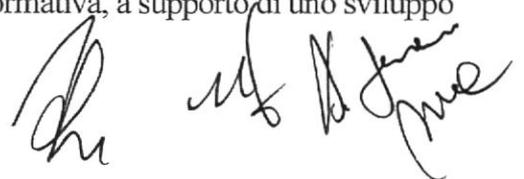
- che le politiche messe in atto dalla Commissione sono dirette a realizzare il pieno impiego attraverso un miglioramento qualitativo e quantitativo dell'occupazione, riconoscendo il diritto fondamentale al lavoro di uomini e donne con medesime opportunità salariali, di sviluppo di carriera, quali elementi fondamentali di valorizzazione sociale della popolazione femminile;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

ART. 1

(Principi)

1. Tenuto conto della più recente produzione normativa in materia di lavoro e delle linee guida emerse dal *"Libro Bianco sul futuro del modello sociale - La vita buona nella società attiva"* predisposto dal Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali e approvato dal Consiglio dei Ministri il 6 maggio 2009, è quanto mai necessario adottare, in conformità con le direttive Europee che l'hanno indicata come strumento prioritario, la strategia di gender mainstreaming, per migliorare qualità ed efficacia della definizione ed implementazione delle politiche economiche e di sviluppo dell'occupazione.
2. La promozione sistematica delle pari opportunità e quindi il *gender mainstreaming*, ha assunto un carattere generalizzato ed in buona parte dei Paesi Membri sono state adottate varie iniziative atte a compiere progressi sul fronte della modernizzazione dell'organizzazione del lavoro mediante l'introduzione di forme di contratto di lavoro più flessibili come il telelavoro, di rimodulazione dell'orario di lavoro, e, contemporaneamente, la predisposizione di strutture di assistenza all'infanzia, agli anziani e portatori di handicap per una migliore conciliazione della vita professionale e familiare.
3. Allo stato attuale il quadro di riferimento normativo in materia di promozione di occupazione femminile è contenuto nel cosiddetto *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* di cui al decreto legislativo 198/2006. Inoltre, con il decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 è stata recepita la direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego. Tale Direttiva impone un riordino degli Organismi di parità nelle loro funzioni complementari e sussidiarie per una razionale rete interministeriale di strumenti di mainstreaming mirata a predisporre nuove e differenziate funzioni degli stessi, a regolarizzare i relativi costi e le spese di funzionamento, a prevedere un decentramento territoriale e a creare strumenti di valutazione dell'efficienza e dell'efficacia, funzionale ad una logica di semplificazione normativa, a supporto di uno sviluppo



proattivo delle politiche di uguaglianza, in coerenza con le Direttive Comunitarie.

ART. 2

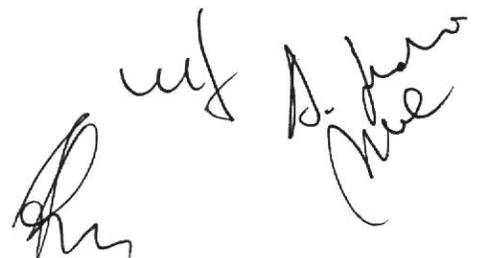
(Obiettivi)

1. E' necessario aumentare gli spazi lavorativi in un contesto legislativo in evoluzione implementando l'occupazione e la ricollocazione nel mercato del lavoro, favorendo l'accesso al lavoro autonomo, alla formazione imprenditoriale e alla qualificazione professionale delle lavoratrici e dei giovani.
2. Occorre rinforzare gli impegni assunti in ambito europeo, vigilando sulla equa distribuzione del lavoro e dei ruoli tra uomo e donna e tra lavoratore comunitario ed extracomunitario, attuando politiche del lavoro attive con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, promuovendo la partecipazione delle donne alla scienza ed alla tecnologia per contribuire ad aumentare l'innovazione.
3. Accrescere la diffusione della cultura di genere e contrastare le forme di misconoscimento, sopraffazione e violenza di genere, con particolare attenzione alle molestie sessuali.
4. In questo contesto i Consulenti del Lavoro, professionisti di riferimento nelle materie lavoristiche e nella gestione delle risorse umane, si impegnano a realizzare una iniziativa di pari opportunità su tutto il territorio nazionale, rivolta in particolar modo alle piccole e medie imprese, si impegnano altresì a promuovere presso le aziende da loro assistite parità di salario, educazione ai diritti, promozione della solidarietà generazionale, conciliazione tra vita professionale e privata, ponendo la massima attenzione alla mutazione demografica che contribuisce al cambiamento ed allo sviluppo del futuro sul piano dell'economia e delle politiche sociali.
6. I Consulenti del Lavoro si propongono di favorire e sviluppare progetti e azioni positive per attuare le pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento dell'attività professionale, di valorizzare le differenze di genere, di promuovere e rafforzare la rappresentanza femminile negli organi istituzionali ed associativi.

ART. 3

(Partnership)

I contenuti del Protocollo saranno realizzati in partnership con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con la Consiglieria Nazionale di Parità.



ART. 4

(Attività)

Il Protocollo impegna le parti firmatarie ad attuare un insieme di attività volte a:

- 1) Organizzare seminari e convegni per fare formazione specifica a vari livelli sulle varie applicazioni di lavoro flessibile e sugli istituti sociali ad esso connessi, con specifica attenzione alla regolamentazione delle assenze giustificate;
- 2) Istituire a cura del Centro Studi A.N.C.L.S.U. e della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, un servizio di studio e analisi sulla razionalizzazione e abbattimento del costo del lavoro, allo scopo di orientare le imprese sull'inserimento lavorativo e potenziamento della forza lavoro attraverso:
 - l'applicazione del contratto di lavoro più aderente, indirizzando le imprese sullo sviluppo di carriera e organizzazione del lavoro in un'ottica di modernizzazione
 - politiche di sostegno dirette alla domanda di lavoro femminile e di categorie svantaggiate di lavoratori, che si traducono in incentivi fiscali alle aziende;
 - sgravi contributivi a favore di aziende che attraverso la contrattazione pongano in essere azioni positive per la flessibilità degli orari e organizzazione lavorativa al fine di conciliare tempi di cura e di lavoro (part-time reversibile, orario flessibile in entrata e uscita dal lavoro, e altro);
 - contributi diretti alle aziende per la creazione di asili nido, volti a favorire la permanenza al lavoro e meglio conciliare i tempi di cura e di lavoro;
- 3) Creare un "work group", attraverso la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ed il Centro Studi dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, che verifichi periodicamente il rapporto forza-lavoro/costo-azienda, la professionalità e la formazione acquisita, l'impiego di tempo e di costo per ciascun addetto nel paese Italia utilizzando le modalità indicate all'art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198. Obiettivo è la ricerca di strumenti e l'individuazione di interventi volti a diminuire il costo del lavoro, generare più occupazione con conseguente riduzione delle politiche negative del lavoro che costituiscono la gran parte del debito dello Stato, supportare la politica per l'empowerment delle donne;
- 4) promuovere il lavoro etico e sicuro e la corretta informazione dei diritti e dei doveri dei lavoratori e dei datori presso le imprese attraverso la istituzione, il coordinamento e l'attuazione di tirocini formativi e stage ad ogni livello professionale, volti a promuovere il lavoro accessorio, il telelavoro, i contratti di collaborazione coordinata e continuata, la formazione a distanza (e_learning) in maternità utilizzando i servizi della Fondazione Consulenti per il lavoro e demandando all'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro, il tutoraggio e la ricerca del sistema meritocratico per migliorare la qualità delle prestazioni



dei servizi pubblici;

- 5) Eliminare gli ostacoli che di fatto all'interno delle aziende impediscono il pieno sviluppo della professionalità femminile, promuovendo corsi di formazione tecnico-professionale da espletare prima del rientro in servizio a seguito del lungo periodo di astensione dal lavoro per maternità, eliminando sia i possibili effetti psicologici di riadattamento che di progressione di carriera;
- 6) Partecipare congiuntamente e pariteticamente, Consulenti del Lavoro e Parti Istituzionali, alla redazione dei regolamenti attuativi, per la indizione dei "Progetti Formativi Cofinanziati" per la realizzazione dei luoghi e delle attività inerenti i servizi sociali ed informativi del lavoro utili a/e per le famiglie, gestione degli anziani, dei bambini, dei detenuti e dei diversamente abili, per ridurre le difficoltà gestionali di conciliazione lavoro-famiglia;
- 7) Realizzare, in fase sperimentale, degli spazi opportunamente organizzati con servizi all'infanzia, dove svolgere l'attività professionale autonoma durante il periodo di maternità e congedo parentale;
- 8) Progettare uno "spazio donna", gestito dalle rappresentanze dei Consulenti del Lavoro, in collaborazione con le parti istituzionali interessate, da inserire nel circuito dei quotidiani regionali e delle tv con approfondimenti tematici sulle questioni di maggiore interesse (dimissioni, servizi all'infanzia, conciliazione lavoro-famiglia, ecc.).

ART. 5

(Monitoraggio delle attività e dei risultati ottenuti)

Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno con cadenza annuale per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo d'intesa.

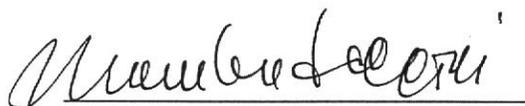
ART. 6

(Oneri)

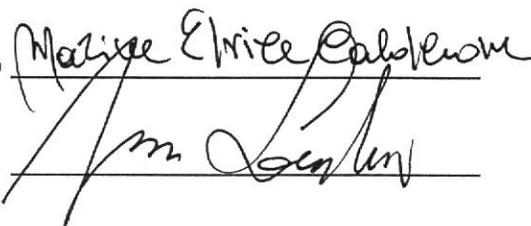
Dalla presente Convenzione non derivano nuovi oneri a carico del bilancio dello Stato

Roma,

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

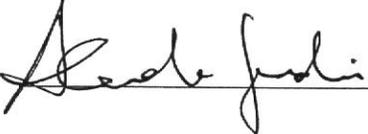


Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



A.N.C.L. S.U.

Consigliera Nazionale di Parità



Paola Fedi